

职工教育培训的创新与管理研究

●何 敏



[摘要] 在社会和经济快速发展的今天,市场竞争越来越激烈,事业单位只有不断稳定地发展,才能不断提高自己的经济效益。因此,人才的专业化水平就显得尤为重要。目前,加强对职工的教育和培训,是提高职工整体素质的重要手段;同时,也能增强事业单位的市场竞争力。为此,本文着重分析当前各单位职工教育培训工作中出现的问题,并就职工教育培训的改革与管理问题展开了探讨。

[关键词] 职工教育;培训;创新与管理

人才的支持是事业单位发展的根本,而职工的素质与事业单位的经济效益密切相关,因此,对职工的教育培训进行改革与管理就显得格外重要。虽然我国的职工培训工作起步较早,但在其发展时期仍然存在着许多问题,例如,培训结果不明确且未受到充分重视,因此,职工教育培训需要对方法进行改革,建立健全的培训管理体系,以此来提高事业单位职工的综合素质。为了更好地发展各个行业,要有高质量的人才做后盾,事业单位才能市场中稳步前行。本文着重从改革和管理两个方面,对如何更好地培养人才,确保事业单位的持续健康发展作出探讨。

Q 我国事业单位职工教育和培训中存在的问题

(一)对职工的教育和培养不够重视

在工业 4.0 的背景下,事业单位间的竞争已经从传统的“技术”转向“人才”,“人才”是事业单位最宝贵的财富,为了在激烈的市场竞争中占有一席之地,事业单位除了要进行技术创新外,还必须强化人才的培训。当前,事业单位在培训工作中缺少经费,不了解培训对于提高生产率的重要作用,有的事业单位还会花费大量的金钱从外部引进资源,或是让职工去参加其他机构的培训活动,造成培训工作流于形式,不利于真正的知识内化。事业单位的职工培训普遍存在着“人人有份”的现象,没有明确的目标,还有一些事业单位仍然把“培训”与“学习”看成“职工个人的事”,认为费时费力,这就制约了职工培训的发展。

(二)对职工的教育和培训缺乏有效的管理

事业单位没有建立健全的培训体系,并不能很好地适应事业单位生产的实际情况,也不能适应人员的岗位要求和能力要求。培训没有规划、没有目的,在实施的时候也没有

完善的考核和激励制度,这样就造成职工培训的内在动力不足。事业单位的培训仍然是以传统的说教的方式进行,缺少和职工的有效交流,也没有利用先进的网络资源来帮助职工,导致职工工作能力得不到提高。在培训完成之后,不能及时地反馈和评价培训的效果,不能根据雇员提供的信息进行反馈,对培训方案进行及时的调整,从而导致事业单位在培训方面收效甚微。

(三)培训经费投入不足

当前,许多事业单位仍然缺少对职工进行培训的基础资金投入,从而限制了职工全面素质的提高。虽然我国相关部门已明确规定,事业单位应计提职工薪酬的 1.5% 作为培训经费,但仍有不少事业单位未能达标。

(四)职工理论与实务的融合不足

要加强对事业单位职工的教育和培养,增强其工作能力,建立多元化和复合型的人才标准,必须完善课程体系。部分事业单位内训人员都是兼职的,工作技能虽高,然而由于缺乏足够的教育经验,使得培训人员在培养过程中难以兼顾专业技能与实践技能、理论知识的能力。当前,职业教育培训机构的培训者均来自科研院所和高等院校,其与事业单位的生产实际并不相适应,即使有教学和培训的能力,也没有实际的生产实践经验。这就要求培训者要结合事业单位的生产实践,不断地丰富知识储备、更新技能,提高职工的素质。

(五)职工教育和培养成果的转化效率低

在对事业单位进行培训之后,要加大对培训成果的转化力度,部分事业单位因设备落后、资金缺乏等原因,在很大程度上影响科技成果的转化。当职工参与事业单位举办的培训之后,事业单位对此并没有给予足够的重视,使得培训

内容已脱离生产的实际，对接下来的培训项目也起不到任何的参考和引导作用，从而影响到培训的效果。与此同时，在培训完成之后，并没有马上进行培训评估，管理人员在平时的培训中缺少对职工的培训意识，这就造成培训人员的工作能力得不到快速提升，培训的成效不能很好地体现出来。

Q 优化事业单位职工教育培训方案

（一）确定目标

首先应明确培训的目的，以便培训具有针对性。在制定总的培训目标时，应符合事业单位的发展策略，遵循清晰、有序、持续的原则，在培训过程中，要将事业单位的战略理念、文化内涵与培训内容相结合，将事业单位的制度与工作人员的岗位责任有机地结合在一起。通过教育培训，可以迅速提高职工的职业素养，同时，也能在一定程度上提升其知识储备、知识素养及道德品质。

（二）确定范围

每家事业单位都有其自身的机构，其职责和宗旨也各不相同，所以，要针对不同的岗位设定目标，确定培训内容，从而使培训资源得到最大程度的发挥，从而为事业单位制定更科学、更有效的培训计划。例如，专业技术职务、财政职务、中层管理职务，都有各自的适用范围。针对不同岗位所实施的培训方案，亦可视为事业单位教育与培训的宏观组成部分。从整体来看，事业单位的培训是面向全体的，并根据不同的岗位开展有针对性的培训，实践证明，“因材施教”是一种行之有效的教学方法。

（三）明晰职责

事业单位应设立专门的培训部，对本单位的人员进行内部培训。总训部负责制订本事业单位职工培训管理制度，相应的培训部门也要根据相关规定来执行。在制定正规培训计划的基础上，负责事业单位年度培训资金的统筹安排；对参加培训的人员进行系统整理，并不定期地对参加培训的人员进行评估和评价。

Q 事业单位职工教育与培训工作的基本原则

（一）以职工的利益为主

事业单位要结合职工目前的思想状况和实际业务需要，寻找一条更具科学性的教育途径，保证其能够满足职工对培训内容的心理要求，并且与职工的发展规律相适应。通过对教育资源的整合、培训内容的充实、培训方式的革新，使职工的培训能够更好地提高工作人员的工作能力，以保证事业单位在新的竞争形势下，能更好地发挥培训的功能。

（二）顺应时势

目前，事业单位要想满足改革与发展的需求，除了要在技术研发、购置新设备、探索管理模式等基本层面上进行优

化创新之外，还要在职工的教育和培养上下功夫，以提升事业单位的人才质量，提高事业单位的核心竞争力。事业单位在进行培训职工时，除了要掌握现有的业务知识外，还要着眼于产业的发展趋势；还可以将事业单位内部的各种职能岗位如会计等与信息技术知识进行整合。这符合当前智能化、数据化的发展潮流，在保证对事业单位人员进行培训的同时，同时，还能保障事业单位在技术、管理上的发展需求。

（三）创新争优

个别事业单位在进行职工教育时，存在培训形式单一、管理观念落后等问题，其根本原因就在于教育培训方式不够科学，培训内容与方式不能引起职工的情绪共鸣。所以，应该把现有的教育资源都纳入自身的教育培训之中，在了解每个岗位职工目前的业务基础和各个方面的不足之后，要有针对性地开展培训。在这个过程中，要使职工的教育培训体系更完善，从而更好地提升职工的整体素质。

Q 事业单位职工教育培训的内容

（一）入职培训

在招聘阶段，事业单位应该对新入职的职工进行岗前基础培训。在开展培训教育时，要将事业单位各岗位的工作流程、各项规章制度、今后的发展方向和当前的事业单位文化等内容纳入培训教育之中。与此同时，也要使新职工尽快适应事业单位的工作氛围，尽快实现其岗位价值。

（二）引导培训

刚进入工作岗位，首先要对工作的方方面面有深入的认识，包括对同事、工作时间和工作空间的掌握。事业单位可以通过老带新、传帮带的方法，对新职工进行指导，使其更快地适应新的岗位，使其在试用阶段就能承担起正规岗位的工作责任，从而起到导向教育和培训的作用。

（三）转岗培训

为培养多样化和复合型人才，在了解自身的工作流程的同时，也要对事业单位其他部门的经营情况有所了解，从而挖掘职工的潜力。在与职工协商之后，事业单位应该通过转岗培训来实现职工的自我价值。在转岗时，要对新工作岗位的工作要求、工作流程、工作技巧等有全面的认识，以便职工尽快地适应转岗。

（四）技能培训

事业单位要想满足经济发展的需要，就要不断地提高职工的新技能。事业单位应该构建相应的信息化在线交流平台，使工作人员能够熟练地运用大数据技术，并且能够熟练地掌握计算机网络的软硬件操作技术，既能提高工作效率，又能降低人员的费用。职工可以通过技能培训来丰富自己的知识储备和提高技能，从而使事业单位能够跟上数字时代

的发展步伐，从而提升事业单位在产业内的整体竞争能力。

（五）外聘培训

为节省人力成本，提高事业单位的经济效益，事业单位通常会采用外训的方法。因为专业的培训机构能够更好地对行业的发展做出正确的判断和认识，并且能够根据市场的发展情况，对教学内容进行适时的调整，拓宽职工的眼界。使其能够用与时俱进的方式来提升自身的执行力，改变自身的工作理念，同时也能丰富职工的教育和培训方式。

Q 优化事业单位职工教育培训的方法

（一）建立完善的培训和教育体系

具有战略眼光的事业单位会将其招募职工工作与其长期发展规划进行挂钩，从大局上把握事业单位的营收和利润的增长。在制定职工培训教育制度时，要科学地安排好阶段与周期培训的内容，将事业单位的教育资源进行整合，健全培训机制，使其规范化、系统化。在事业单位不具备构建专业培训体系和独立部门的条件下，应该和专业培训组织建立长期的培训关系，将事业单位目前的运营情况及时告知培训组织，这样才能更好地开展培训，提高培训内容的实用性，使事业单位的教育和培训更好地为事业单位的发展服务。

（二）树立科学育人的教育观念

首先，在制定职工教育和培养目标的过程中，要有一种宏观的战略眼光，保证新职工所接受的培训内容能够满足事业单位的发展需求。比如，当事业单位正面临科技变革或业务变革时，应该先对职工进行培训，使其能够更好地了解新的技术和业务内容，帮助事业单位各部门开展经营活动，避免事业单位因经营变革或技术变更而受影响。其次，要针对每个职工的个体能力，有针对性地进行教育和培训，使职工的培训工作成为事业单位发展的动力。最后，在事业单位组织结构发生变化或战略调整之后，要对培训的内容与方式进行适时的更新，对培训资源进行整合，使其更加有效，使其能够适应新的市场竞争需要。

（三）加强对教育培训方法的研究

事业单位职工的培训教育方式应该随着时代的发展而不断地进行更新，用培训的方式来解决事业单位的发展问题，以此来提升事业单位的核心竞争力，使得职工在教育和培训的时候，能够感受到事业单位的全面发展理念。首先，应该将事业单位目前的发展情况和今后的发展方向告知职工，并且要按照目前的市场情况和经济规律进行基础教育的培训，使职工一起努力，每位职工都能发挥出自身的积极性，从而促进事业单位的发展。其次，要对产业的政策进行准确的把握，积极响应政策要求，贯彻落实好政策，使事业单

位能够充分地享受到各种优惠政策，为事业单位节省更多的税费。最后，事业单位的培训要以职工的利益为主，保证各类工作岗位、学历层次的职工通过学习与培养，为事业单位的可持续发展做出贡献。

（四）创新教育培训方法

事业单位的教育培训形式是固定的，这对事业单位的发展有很大的影响。所以，在进行职工教育和培训的时候，要把重点放在提高事业单位人员的综合素质上，使其能够找准自身的工作定位，从而满足目前的业务开展需要，增强事业单位的核心竞争力。首先，在培训过程中，不仅要理论培训融入实际操作之中，还要将职工在工作中容易遇到的问题融入培训的内容中，这样就会提升职工的专业素质。其次，要按照信息化的原理，使职工在培训时能够与计算机技术相结合，增强教学资源的多样性，而不是只限于面对面的教学。再次，还可以通过远程培训、微信群、视频直播等形式，增强职工的工作基础和技能，加强对技术的掌握，推动职工对知识的消化和输出，促进职工教育培训模式向数字化、智能化方向发展。在此基础上，还可以通过开设在线学习和培训课程，使职工尝试更换岗位，帮助职工清楚地了解自己的职业发展方向。最后，采用案例分析法，选择典型的案例进行培训，使得职工能够更好地融入案例培训中，提高自身的适应能力。

Q 结束语

事业单位之间的竞争，实质上是人才之争。事业单位的职工教育培训要适应时代的发展，要完善培训制度，要将培训资源进行整合，对培训方式进行改革，使教育的内容更加充实。通过对事业单位文化的培养，增强事业单位人员的凝聚力；根据事业单位的发展战略，为事业单位制订相应的培训计划，以保证事业单位的正常发展；充分发掘职工的潜能，充分发挥人才的特色优势，才能使得事业单位在日益激烈的市场竞争中获得长足的发展。

参考文献

- [1]刘丹雨.机电安装项目“互联网+”职工教育培训模式的研究[J].江西电力职业技术学院学报,2022,35(11):166-168.
- [2]高江瑜.浅析事业单位职工教育培训工作存在的问题及对策[J].经济师,2020(08):266.
- [3]王智洪,卢刚.职工教育培训工作中的问题及对策思考[J].考试周刊,2016,(82):194-195.

作者简介:

何敏(1972—),女,汉族,甘肃陇南人,硕士,高级经济师,甘肃省公路事业发展中心,研究方向:人力资源管理。